

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Den psykosociala arbetsmiljöns inverkan på
arbetstillfredsställelse – en studie av arbetsmiljön i
Svenska kyrkan**

Sofia Hanberger

Självständigt arbete 10 poäng
Programmet för personal
och arbetslivsfrågor
Vårterminen 2005

Handledare: Mathias Gustafsson

Den psykosociala arbetsmiljöns inverkan på arbetstillfredsställelse – en studie av arbetsmiljön i Svenska kyrkan

Sofia Hanberger

Sammanfattning. Syftet med studien om psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan var att undersöka vilka faktorer som hade inverkan på arbetstillfredsställelse. Frågeformuläret QPSNordic34+ användes för att samla in data bland 166 anställda i fem yrkesgrupper i Svenska kyrkans församlingar. Resultaten visade, i linje med den teoretiska utgångspunkten, att upplevelse av positiva utmaningar i arbetet i hög grad inverkade på arbetstillfredsställelsen. Även rolltydlighet och personalinriktning inverkade. Sammantaget visas att upplevelsen av positiva utmaningar; att den anställdes kunskaper och färdigheter kommer till nytta och att arbetet är meningsfullt, har betydelse för arbetstillfredsställelse i Svenska kyrkan. Med anledning av uttalanden om en meningslöshetskris i församlingarna diskuteras vikten av att närmare studera och lyfta fram arbetsuppgifter och arbetsförhållanden som upplevs som meningsfulla.

Betydelsen av en god arbetsmiljö på kyrkliga arbetsplatser har uppmärksamats från flera håll. Inte sällan har detta skett i samband med hänvisning till statistik och rapporter som visar att arbetsmiljön brister i psykosocialt avseende. (Engvall, 2002; Henriksson m.fl., 2003; Wikström, 2004). Frågan om en god arbetsmiljö hänger ihop med kyrkans trovärdighet. Engvall (2002) skriver att det finns ett...

”... självklart samband mellan en fungerande kyrklig arbetsmiljö – vilket inte innebär avsaknad av konflikter – och en tydlighet och trovärdighet i uppdraget, i möjligheterna att vara kyrka för andra. Ja, en fungerande arbetsmiljö är förstås både en del av uppdraget och en möjliggörare i relation till uppdraget.”
(s. 4)

Citatet anger med önskvärd tydlighet den vikt man internt lägger vid en god arbetsmiljö. Den forskning som gjorts runt arbetsmiljö på kyrkliga arbetsplatser har främst fokuserat på prästernas arbetsvillkor (Engvall 2002; Hansson, 1996). En kvalitativ studie om kyrkan som arbetsplats med inriktning mot psykosociala förhållanden gjordes år 2000 (Hansson, 2000). Däremot har det inte gjorts någon mer omfattande kvantitativ studie om psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse i Svenska kyrkan. I föreliggande studie vill jag undersöka vilka faktorer som inverkar på arbetstillfredsställelse, att människor känner att de är tillfredsställda och tycker om sitt arbete. Detta är viktigt för Svenska kyrkas framtida rekryteringsarbete och för det lokala utvecklingsarbetet som sker i de enskilda församlingarna.

Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse (job satisfaction) är sannolikt det största ämnesområdet genom organisationspsykologins historia (Judge, Parker, Colbert, Heller & Ilies, 2002). Forskningen om arbetsstillfredsställelse hade sin kulmen under 1980-talet men har även fortsatt varit ett av de mest undersökta ämnesområdena inom organisationspsykologin. Arbetsstillfredsställelse har en central roll i flera teorier och modeller över attityder och beteenden i arbetslivet. (Judge m. fl., 2002). Den mest kända och använda definitionen av arbetsstillfredsställelse kommer från Locke (1979). Enligt denna definition är arbetsstillfredsställelse ett positivt emotionellt tillstånd som är resultatet av ens bedömning av erfarenheter av och i arbetet (Locke, 1979). Denna definition lyfter fram två dimensioner hos arbetsstillfredsställelse; en affektiv och en kognitiv komponent (Judge m. fl., 2002; Kaufmann & Kaufmann, 1998). Locke (1979) menade alltså att arbets-tillfredsställelse är ett samspel mellan tankar och känslor.

De flesta forskare är överens om att arbetsstillfredsställelse är ett övergripande begrepp som också innehåller olika dimensioner. (Judge m. fl., 2002) Indelningen varierar, men den vanligaste indelningen av dimensioner av arbetsstillfredsställelse är lön, karriärmöjligheter, medarbetare, ledning och arbetet i sig själv (Judge m. fl., 2002,)

Det finns olika teorier om vad det är som skapar arbetsstillfredsställelse. Dessa kan delas in i tre olika kategorier (Judge m. fl., 2002): Situationsteorier, personlighetsteorier och interaktiva teorier. Situationsteorier är de teorier som menar att det är själva arbetets natur eller omständigheter kring arbetet som avgör graden av arbetsstillfredsställelse. Bland situationsteorierna är det Hackman och Oldhams Job Characteristics Model (JMC) som fått mest uppmärksamhet (Hackman & Oldham, 1980). Enligt denna modell är det själva arbetssituationen som är den viktigaste källan till arbetsstillfredsställelse. I modellen beskrivs fem grundläggande sidor av arbeten som har en inverkan på arbetsstillfredsställelsen: 1) Uppgiftsvariation; om medarbetarna får utnyttja sina färdigheter och förmågor, 2) Uppgiftsidentitet; om medarbetaren får följa produktionsutvecklingen genom arbetsprocessen från början till slut, 3) Uppgiftsbetydelse; i vilken grad uppgiften är meningsfull för medarbetaren eller andra. 4) Autonomi; om arbetet ger frihet i tillvägagångssätt och 5) återkopplingsmekanismer; om man får feedback på det arbete man utför.

Den andra kategorin av teorier gör antagandet att arbetsstillfredsställelse grundar sig i egenskaper och erfarenheter hos den enskilde individen. Studier har visat att arbetsstillfredsställelse vid en tidpunkt kunde predicera arbetsstillfredsställelsen fem år senare (Ross & Staw, 1985). Huruvida individuella skillnader i personligheten avgör graden av arbetsstillfredsställelse har varit en stridsfråga bland forskare (Judge m fl, 2002). Skarp kritik har riktats mot denna typ av ansatser eftersom de hävdar att förändringar i arbetsmiljön för att öka medarbetarnas arbetsstillfredsställelse har ett begränsat värde (Kaufmann & Kaufmann, 1998) Den tredje kategorin av teorier är de som föreslår att arbetsstillfredsställelse uppstår genom samspelet mellan situation och person. Bland dessa teorier är det Lockes (1979) teori om värdediskrepans som fått mest stöd i forskningen (Judge m. fl., 2002). Denna teori hävdar att det är skillnaden mellan medarbetarnas önskade och faktiska resultat av deras arbete som avgör huruvida man är tillfredsställd eller inte. Det antas vidare att det är endast om resultatet är viktigt för personen, som skillnaden mellan önskat och uppnått resultat skapar otillfredsställelse (Locke, 1979).

Psykosocial arbetsmiljö

Termen psykosocial arbetsmiljö har kommit att utvecklas till att beskriva ett sammansatt system av arbete, arbetare och arbetsmiljö (Lindström m. fl., 1995). En definition av psykosocial arbetsmiljö är; interaktioner mellan och inom arbetsmiljö, arbetsinnehåll, organisationella förhållanden och medarbetarnas kapacitet, behov, kultur som genom upplevelser och erfarenheter kan påverka hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Lindström m. fl., 1995). Termen psykosocial kan bytas ut mot psykologisk och social (Lindström m. fl., 1995).

1994 startade Nordiska ministerrådet ett projekt med syfte att förbättra den vetenskapliga kvaliteten hos och jämförbarheten av mätresultat av psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Detta resulterade i ett frågeformulär, QPSNordic som omfattar grundläggande psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Dallner m. fl., 2000). Huvudkriterierna för urval av områden till QPSNordic var relevans och betydelse för arbete, hälsa, välbefinnande och motivation. QPSNordic fokuserar på arbets-, organisations- och individnivåfaktorer (Dallner m. fl., 2000). Faktorerna på organisationsnivå varierar mellan hela organisationen och gruppnivå. Individnivåfaktorerna beskriver arbetsrelaterade attityder (Dallner m. fl., 2000). En översikt över områden i QPSNordic finns i tabell 1.

Tabell 1

Områden i QPSNordic klassificerade efter begreppsnivå.

Arbetsnivå	Social och organisationsnivå	Individnivå
<ul style="list-style-type: none">• Arbetskrav• Kontroll i arbetet• Rollförväntningar• Förutsägbarhet i arbetet	<ul style="list-style-type: none">• Social interaktion• Ledarskap• Kommunikation• Organisationskultur och klimat• Grupparbete	<ul style="list-style-type: none">• Engagemang (commitment) i organisationen• Skicklighet (mastery) i arbetet• Preferens för utmaningar• Förutsägbarhet• Arbetsmotiv• Arbetets centralitet• Interaktion mellan arbete och privatliv

En förkortad version av frågeformuläret, QPSNordic34+, utarbetades som en rekommendation till urval av frågor och frågeområden vid behov av kortare frågeformulär (Dallner m. fl., 2000). Nedan görs en genomgång över de områden som ingår i det förkortade frågeformuläret QPSNordic 34+.

Arbetskrav kan beskrivas som alla de händelser, omständigheter och förhållanden på arbetsplatsen som pressar individen, ibland används termen arbetsbelastning synonymt med arbetskrav (Dallner, 1997a). Krav är en central term i Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll-modell. Modellen bygger på teorin att relationen mellan arbetskrav och kontroll avgör individens välmående. Höga krav kombinerat med låg kontroll är enligt modellen en situation med sämst förutsättningar för välmående. Socialt stöd från chefer och arbetskollegor kan även ha en modererande effekt (Karasek & Theorell, 1990). Tidigare forskning om arbetskrav har fokuserat på fysiska arbetskrav (Dallner,

1997a). Arbetet på alltför många arbetsplatser ställer allt oftare även psykologiska krav på abstrakt tänkande, uppmärksamhet och koncentration varför även dessa aspekter omfattas av frågeformuläret QPSNordic (Dallner, 1997a). Forskningen av Dallner m. fl. (2000) visade inga samband mellan arbetstillfredsställelse och kvantitativa krav, beslutskrav eller inlärningskrav förutom gruppen män med lägre utbildning där både kvantitativa arbetskrav och beslutskrav visade negativa korrelationer med arbetstillfredsställelse (Dallner m. fl., 2000).

Rollförväntningar syftar till olika begrepp inom forskning om roller och rollstress. De mest använda begreppen är rollkonflikt och rolltydlighet (Skogstad, 1997a). Rollkonflikt kan beskrivas som kolliderande budskap från en och samma person, från två eller fler personer eller när två eller flera roller är en konflikt för en person. Låg rolltydlighet innebär en situation när kraven på rollen är otydliga eller osäkra (Skogstad, 1997a). Rolltydlighet och rollkonflikt, har ofta varit i fokus i forskning om stress (Skogstad, 1997a). En studie om rollförväntningar på ett sjukhus visar att både rolltydlighet och rollkonflikt hade samband med arbetsrelaterad stress. Faktorerna var direkt relaterade till arbetstillfredsställelse, men hade en ännu starkare inverkan på arbetstillfredsställelse genom stress (Bedeian & Armenakis, 1981). Forskningen i samband med framtagandet av QPSNordic visade att såväl låg rolltydlighet som hög rollkonflikt hade starka samband med arbetstillfredsställelse (Dallner m. fl., 2000).

Kontroll i arbetet. Kontroll innebär individens objektiva eller upplevda frihet eller möjlighet att utöva kontroll och fatta beslut om sitt arbete. I organisationspsykologisk forskning kring kontroll finns två dimensioner; delaktighet och autonomi. Delaktighet eller delaktighet i beslutsfattande syftar till i vilken utsträckning en medarbetare ges möjlighet att kontrollera eller påverka sin arbetsmiljö. Autonomi innebär i vilken utsträckning en medarbetare kan strukturera och kontrollera hur och när de utför sin specifika arbetsuppgift (Dallner & Knardahl, 1997). Alla former av kontroll i arbetet leder inte automatiskt till positiva effekter, men upplevelse av kontroll har starka samband med medarbetares välmående, hälsa och arbetsprestation. (Dallner & Knardahl, 1997). Dallners m. fl. forskning (2000) visade att kontroll av beslut och kontroll av arbetstid hade samband med arbetstillfredsställelse, sambanden var dock svagare för gruppen med låg utbildning.

I QPSNordic innefattar området kontroll även positiva utmaningar i arbetet vilket bland annat innebär att arbetet upplevs som meningsfullt. Ett arbete med positiva utmaningar hade samband med hög arbetstillfredsställelse och låg upplevelse av meningsfullhet och positiva utmaningar hade samband med sämre hälsa och stress (Dallner m. fl., 2000).

Förutsägbarhet i arbetet innebär att det finns möjlighet att förutse sin arbetssituation. Förutsägbarhet är en relativt ny dimension i kartläggningar av psykosocial arbetsmiljö. Dimensionen komma att bli betydelsefull eftersom det finns trender som visar att arbetslivet går mot en lägre grad av förutsägbarhet och att låg förutsägbarhet kan antas av Knardahl (1997a) vara relaterat till ohälsa. Forskning av Dallner m. fl. (2000) har dock inte visat på några genomgående samband mellan förutsägbarhet i arbetet och mått på välmående, stress eller arbetstillfredsställelse.

Skicklighet i arbetet (mastery) syftar på upplevelsen av att ens arbete ger önskat resultat. Upplevelsen av skicklighet bestäms både av den egna upplevelsen av skicklighet och av information om skickligheten genom feedback utifrån (Knardahl, 1997b). Forskning om upplevelse av skicklighet i arbetet har visat höga positiva samband med arbetstillfredsställelse såväl som höga negativa samband med stress (Dallner m. fl., 2000).

Ledarskap. Förändringar i arbetslivet som lägre förutsägbarhet och höga krav på flexibilitet ställer frågan om ledarskap i ett nytt ljus: Öppen kommunikation med medarbetare, delaktighet och arbete i team blir mer efterfrågat (Elo, 1997). Traditionella organisationer förändras till lärande och kundorienterade organisationer. Att vara ledare liknas allt oftare vid att vara coach (Elo, 1997).

En ledarstil som värnar om medarbetarnas delaktighet har visat samband med hög arbetstillfredsställelse. Dessutom minskar det arbetsbördan för ledaren själv (Immonen, 1993 refererad till i Elo, 1997). Arbetsledarens attityd mot och engagemang i arbetsmiljöfrågor är av stor betydelse. Ledarskap kan därför ge upphov till ökad stress men kan också ge förutsättningar för undvikande av eller möjlighet att hantera stress (Bass, 1990 refererad till i Elo, 1997).

Undersökningar i de nordiska länderna har också avsett mäta medarbetarens upplevelse av rättvisa, delaktighet och påverkansmöjligheter (Lindström m. fl., 1995). Dallners m fl (2000) forskning visade att uppmuntrande ledarskap och rättvist ledarskap hade högt positivt samband med arbetstillfredsställelse.

Social interaktion. Med social interaktion avses två delar som båda påverkar arbetsplatsen och individerna som berörs: socialt stöd och mobbning/trakasserier. (Lindström m. fl., 1997). Socialt stöd är den positiva delen av social interaktion. Begreppet innefattar tagandet och givandet av stöd mellan närstående, till exempel familj, vänner, medarbetare och chefer. Forskning har visat att upplevelsen av tillgänglighet av emotionellt socialt stöd har större samband med hälsa än det faktiska mottagandet av socialt stöd (Wethington & Kessler, 1986). Hertzberg fann redan 1959 att sociala kontakter var viktigt för arbetstillfredsställelsen (refererad till i Dallner, 1997b). Senare forskning av Dallner m fl (2000) visar att socialt stöd från överordnad har starkare samband med arbetstillfredsställelse än socialt stöd från arbetskamrater och att socialt stöd från vänner och familj har samband med arbetstillfredsställelse bland kvinnor, men inte bland män.

Mobbning och trakasserier. Mobbning och trakasserier inbegriper olika företeelser som syndabocksutnämmande, kallande vid öknamn, fysiska övergrepp, sexuella trakasserier. (Brodsky, 1976, refererad till i Skogstad, 1997b) Ett systematiskt och upprepat utsättande för mobbning och trakasserier hade ett negativt samband med stress bland både män och kvinnor med olika utbildningsnivå och negativt samband med arbetstillfredsställelse bland kvinnor med högre utbildningsnivå. (Dallner m fl, 2000)

Organisationskultur. Sättet att uppfatta organisationer och hur de fungerar har förändrats radikalt under det senaste århundradet. Från att liknas vid maskiner, med ett hierarkiskt flöde av information uppifrån och ner har organisationer också liknats vid levande organismer och öppna system (Lindström, 1997). Under senare tid har organisationen och dess värderingar blivit mer uppmärksammat och organisationer har också liknats vid en kultur (Morgan, 1997). Organisationskultur definieras och beskrivs olika beroende på vilken teoretisk bas som anläggs. Kulturen kan betraktas som en del av en organisation, då man ofta syftar till värderingar, kommunikationssätt och belöningsystem. Andra teorier ser organisationen som en kultur i sig (Lindström, 1997). Organisationskultur ligger nära begreppet organisationsklimat, vilket kan beskrivas som beteenden och attityder bland anställda som kan uppfattas av utomstående, till exempel personalpolitik och hur man kommunicerar eller fattar beslut (Lindström, 1997). I frågeformuläret QPSNordic ingår index på innovativt klimat, ojämlikhet och personalinriktning i området organisationskultur. Alla tre indexen har visat starka samband med arbetstillfredsställelse (Dallner m. fl., 2000).

Grupparbete. Arbete i team blir allt vanligare inom tillverkningsindustrin och i vården (Dallner m. fl., 2000). Dallners m. fl., (2000) forskning visar att positiv upplevelse av grupparbete hade ett negativt samband med arbetstillfredsställelse bland män med lägre utbildning och positivt samband med arbetstillfredsställelse bland kvinnor med högre utbildningsnivå.

Psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan

Svenska kyrkans grundläggande arbete utförs i de ca 2 200 församlingarna runtom i landet. Församlingens kärna är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Varje församling är självbestämmande, i varje församling finns en kyrkoherde, som tillsammans med det demokratiskt valda kyrkorådet ansvarar för församlingens arbete. Detta kallas för den dubbla ansvarslinjen.

I Svenska kyrkan finns både anställda och frivilliga medarbetare, Svenska kyrkan har cirka 25 000 anställda. Av dessa arbetar 93 procent i någon av församlingarna. Yrkesgrupperna som omfattas av denna studie är: Församlingspedagoger/assistenter, vilka har till huvuduppgift att leda, planera och samordna undervisning och utbildning i församlingen. Präster, vars huvuduppgift är att förmedla det kristna evangeliet och hjälpa människor till en kristen tro. I arbetet som präst ingår bland annat dop, vigslar, begravningar, konfirmandarbete, gudstjänster, själavård och hembesök. Kyrkomusiker som har huvudansvaret för den musikaliska verksamheten i församlingen. Förskollärare, fritidsledare och barntimmeledare, vilka arbetar med förskoleverksamhet, barngrupper och har kontakt med familjer, samt diakoner vars arbetsuppgifterna är att utbilda och leda hembesöksgrupper, göra egna hem- och sjukbesök, fältarbete i samhället, själavård och undervisning. Förutom dessa yrkesgrupper finns även kyrkovaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, kyrkogårdsarbetare, kanslist, lokalvårdare församlingshems- värdar, kamrerer, ekonomer och jurister anställda i Svenska kyrkans församlingar (Svenska kyrkan, 2005)

Psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan. Statistik från arbetsmiljöverket (Lundholm & Weiner, 2004) visar att arbetssjukdomar orsakade av sociala eller organisatoriska faktorer var relativt sett högre inom näringsgrenen religiösa samfund (varav 90 % är anställda inom Svenska kyrkan) än genomsnittet för samtliga förvärvsarbetande. Statistiken visar att överrisken var 80 procent för män och 30 procent för kvinnor. Den förhöjda frekvensen av arbetssjukdomar på grund av sociala eller organisatoriska faktorer relateras framför allt till relationsproblem till kollegor eller överordnade, dessa utgör cirka hälften av anmälningarna (Lundholm & Weiner, 2004). Statistiken från arbetsmiljöverket visar att de flesta fallen finns bland präster (17), kyrkogårdsarbetare (13) samt diakoner (12) (Lundholm & Weiner, 2004).

Tidigare forskning om arbetsmiljön på kyrkliga arbetsplatser i Sverige och internationellt har främst fokuserat på prästernas arbetsvillkor (Hansson, 1996). Hansson (1996) undersöker kyrkoherdars arbetsvillkor i ett arbete om ledning av pastorat och församlingar. Hanssons (1996) studie visar att det fanns flera olika rollförväntningar på kyrkoherdar.

I en församling har kyrkoherden, tillsammans med de förtroendevalda ledamöterna i kyrkoråden ansvar för församlingens utveckling. Denna kombination av demokratisk självstyrelse och prästerlig ämbetsförvaltning, den dubbla ansvarslinjen, pekas inte sällan ut som en förklaring till brister i den psykosociala arbetsmiljön i kyrkan (Belfrage

2002; Hansson, 1996; Hansson, 2000; Ström & Grückner, 1998). Till exempel menar Hansson (1996) att den dubbla ansvarslinjen är en latent konflikt.

En undersökning om förekomsten av och kvaliteten på jämställdhetsplaner inom Svenska kyrkan visar att dessa i begränsad omfattning uppfyller de krav som ställs på en jämställdhetsplan (Hansson & Hansson, 1995). Engagemanget förefaller, enligt författarna, lågt och speglar det låga engagemang för jämställdhetsarbete som råder. Resultaten förklaras som en del av Svenska kyrkans internaliserade och konsoliderade värdesystem där mannen framstår som överhöghet och kvinnan underordnad (Hansson & Hansson, 1995).

En studie om Svenska kyrkans utveckling från statskyrka till fri folkkyrka beskriver Svenska kyrkans förändrade position i samhället. Utvecklingen har inneburit att kyrkan mindre uppfattas som auktoritet och mer som tillhandahållare av tjänster. (Bäckström, Edgardh Beckman, & Pettersson, 2004) Denna förändring kan uppfattas som att kyrkan marginaliserats, en marginalisering som kan ge brist på meningsfullhet för de anställda (Hansson, 2000).

En kvalitativ studie som genomfördes av Hansson (2000) om kyrkan som arbetsplats med inriktning mot psykosociala förhållanden pekar på flera problemområden vad gällde arbetsmiljön: Avsaknaden av tradition kring arbetsmiljöarbete och att se kyrkan som en "vanlig" arbetsplats ledde i Hanssons (2000) studie till att man inte accepterade att det fanns och borde finnas konflikter och olikheter på arbetsplatsen. I studien (Hansson, 2000) framkom att det fanns förväntningar både från samhället och från kyrkan själv att det inte borde finnas några konflikter, vilket ledde till att de konflikter som fanns inte hanterades, utan växte och blev omöjliga att lösa. Hansson (2000) menar att det fanns en inbyggd svårighet när det gällde teologisk syn och värdegrund. Svårigheten, hävdas det, låg i att kyrkan förväntades vara öppen för olika åsikter i tros- och livsåskådningsfrågor samtidigt som det internt upplevdes som svårt att diskutera dessa frågor. Anledningen kunde vara att dessa frågor togs för givna eller att tolkningsföreträdare tillkom prästerna. Avsaknad av samtal och diskussioner kring tro och värdegrund ledde till psykiska påfrestningar för de anställda. Okunskap och olika tolkningar av arbetsgivar- och arbetsledarrollerna bidrog till konflikter kring struktur och ledning. Målarbetet var kyrkorådets och kyrkoherdens ansvar samtidigt som målen sattes av var och en utifrån eget intresse och egna visioner. Hansson (2000) konstaterade också att det rådde stor okunskap om arbetsmiljölagen. Eftersom arbetet hade karaktären av att vara "människovårdande" var verksamheten i sig påfrestande. Arbetet var ofta gränsöverskridande, utan tydliga gränser mellan arbete och fritid. Innehållsmässigt fanns en stor handlingsfrihet, vilket upplevdes som positivt, samtidigt som det innebar en risk för gränslöshet och frustration. (Hansson, 2000).

Syfte

Syftet med föreliggande studie om psykosocial arbetsmiljön bland anställda i Svenska kyrkans församlingar var att undersöka vilka faktorer inom den psykosociala arbetsmiljön som hade inverkan på arbetstillfredsställelse.

Då tidigare studier och undersökningar mestadels varit fokuserad på prästers arbetsvillkor, avser studien dessutom undersöka om upplevelse av arbetstillfredsställelse och psykosocial arbetsmiljö skilde sig mellan olika yrkesgrupper i Svenska kyrkans församlingar.

Metod

Deltagare

Populationen i föreliggande enkätstudie var anställda i församlingar i Svenska kyrkan. Urvalet var 50 slumpvis utvalda anställda inom vardera 5 yrkesgrupper, totalt 250. Begränsning av urvalet gjordes till yrkesgrupper i kärnverksamheten. 166 enkäter besvarades och skickades tillbaka, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 66 procent. Fördelningen av respondenter var 31 diakoner, 31 präster, 36 församlingspedagoger/församlingsassistenter, 31 musiker och 31 fritidsledare/förskollärare/barntimmeledare. Fem angav alternativet annat och en respondent angav inte yrkesgrupp. Andelen kvinnor var 76 procent och andelen män 24 procent. Medelåldern bland deltagarna i studien var 47 år, genomsnittlig anställningstid på nuvarande arbetsplats var 10 år och genomsnittlig anställningstid i Svenska kyrkan var 16 år. Ungefär hälften angav att arbetsplatsen hade 10-19 anställda, knappt 25 procent färre än 10 anställda och drygt 25 procent på arbetsplatser med fler än 10 anställda. Ungefär 40 procent arbetade i en storstad, 40 procent i ett samhälle och 20 procent på landsbygden.

Tillvägagångssätt

En förundersökning gjordes för att undersöka om frågorna i enkäten var tillämpbara på arbetsförhållanden i Svenska kyrkan.

Enkäten skickades per post med personligt ställda adresser till deltagarna. Tillsammans med enkäten fanns ett följebevis med information om studien och dess syfte. Deltagarna uppmanades att svara på frågorna i enkäten utifrån nuvarande upplevelse av församlingsarbete i Svenska kyrkan. I följebrevet garanterades respondenternas anonymitet. Tillsammans med enkäten fanns också ett frankerat och adresserat svarskuvert. Efter två veckor skickades en påminnelse. Data samlades in mellan påsk- och pingsthelgen i april 2005.

Frågeformulär

Som grund för frågeformuläret i föreliggande studie användes QPSNordic34+, en kortversion av det nordiska frågeformuläret för psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Dallner m. fl., 2000). Kortversionen utarbetades som en rekommendation vid undersökningar som inte kunde använda det mer omfattande frågeformuläret (Dallner m. fl., 2000) och innehöll ett urval av items från nio av de ursprungliga delområdena. Områdena "engagemang i organisationen", "preferens för utmaningar", "arbetsmotiv", "arbetets centralitet" och "interaktion mellan arbete och privatliv" fanns inte med i frågeformuläret QPSNordic34+. Området "uppfattning om grupparbete" lyftes ur formuläret eftersom det endast var riktat till de som permanent ingår i team. Frågeformuläret kompletterades med av författaren utarbetade frågor för att mäta specifika förhållanden i Svenska kyrkan, som frågor om tro och värdegrund, exempelvis "I vilken utsträckning finns utrymme för olika uppfattningar och tolkning av tro och värdegrund på din arbetsplats?".

Enkäten bestod av totalt 96 frågor rörande upplevelser i arbetet och påståenden kring arbetet och deltagarnas attityd till arbetet.

I föreliggande studie användes 76 frågor från följande områden; "bakgrundsvariabler", "arbetskrav", "rollförväntningar", "kontroll i arbetet", "förutsägbarhet i arbetet", "skicklighet i arbetet", "social interaktion", "ledarskap", "organisationskultur" samt "arbetstillfredsställelse".

Bakgrundsvariabler. De bakgrundsvariabler som användes i studien var yrkesgrupp (diakon, präst, församlingspedagog/församlingsassistent, musiker samt fritidsledare/förskollärare/barntimmeledare), kön (man eller kvinna), ålder, antal år på arbetsplatsen, antal år i Svenska kyrkan, storlek på arbetsplatsen (färre än 10 anställda, 10-20 anställda, 21-30 anställda, 31-40 anställda och fler än 40 anställda) och arbetsplatsens placering (storstad, samhälle eller landsbygd).

Psykosocial arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön mättes med frågor rörande de olika områdena. Svarsalternativen var utformade som en Likertskala som sträckte sig från 1 (mycket sällan eller aldrig) till 5 (mycket ofta eller alltid) eller 1 (mycket lite eller inte alls) till 5 (våldigt mycket) beroende på frågans karaktär.

Området arbetskrav innehöll indexen kvantitativa arbetskrav med frågor som: "Har du för mycket att göra?" beslutskrav som: "Kräver ditt arbete snabba beslut" och inlärningskrav som: "Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?" Området rollförväntningar bestod av två index; rolltydlighet, exempelvis "Finns det klart definierade mål för ditt arbete?" och "Vet du vilket arbetsområde du har?" och rollkonflikt, exempelvis "Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?" och "Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?". Kontroll i arbetet undersöktes med frågor om kontroll av arbetstakt, frågor om kontroll av beslut; "Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du ska göra det?". Området kontroll innehöll även indexet positiva utmaningar i arbetet, med frågor som: "Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?". Vidare mättes förutsägbarhet i arbetet med två enskilda frågor: "Vet du vilka arbetsuppgifter du har nästa månad?" och "Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen?" Upplevelse av skicklighet (mastery), mättes med frågor som "Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?" och "Har du möjlighet att reflektera över det arbete du utför?" Området social interaktion inbegrep index om stöd från chef, stöd från arbetskamrater, stöd från vänner och familj samt konflikter, exempelvis: "Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?" Under området ledarskap fanns frågor om uppmuntrande ledarskap, exempelvis; "Uppmuntrar din chef dig att delta i viktiga beslut?" och rättvist ledarskap, exempelvis; "Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?". Organisationskultur mättes med index om innovativt klimat, exempelvis "Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?" frågor om ojämlikhet: "Har du märkt någon skillnad i behandlingen av män och kvinnor respektive äldre och yngre på din arbetsplats?" Inom området organisationskultur mättes också personalinriktning med frågor som exempelvis: "Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?".

Slutligen mättes mobbning och trakasserier med frågan "Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier vid din arbetsplats under de senaste sex månaderna?" Frågan föregicks av en beskrivning av begreppen: "Mobbing (trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbing" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka

personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse” (Dallner m. fl., 2000). Frågan hade två svarsalternativ, ja eller nej.

Arbetsstillfredsställelse. I frågeformuläret användes författarens egen översättning av en förkortad skala av Brayfield och Rother (1951) index som mäter av arbetsstillfredsställelse (Jugde m. fl., 2002). Indexet bestod av fem frågor, vilka var utformade som påståenden, exempelvis: ”Jag känner mig ganska tillfreds med mitt nuvarande jobb.” och ”Jag tycker verkligen om mitt arbete.” Respondenterna ombads markera i vilken utsträckning de höll med om påståendena. Frågorna hade fasta svarsalternativ som sträckte sig från 1 (inte alls) till 5 (fullständigt). Skalans interna reliabilitet var ,81.

Statistisk analys

Index. Index bildades av de frågor som behandlade respektive delområde i den psykosociala arbetsmiljön. Följande index skapades: ”Kvantitativa” ”arbetskrav”, ”beslutskrav”, ”inlärningskrav”, ”rolltydlighet”, ”rollkonflikt”, ”kontroll av beslut”, ”kontroll av arbetstakt”, ”positiva utmaningar i arbetet”, ”skicklighet i arbetet”, ”stöd från chef”, ”stöd från arbetskamrater”, ”stöd från vänner och familj”, ”konflikter”, ”uppmuntrande ledarskap”, ”rättvist ledarskap”, ”innovativt klimat”, ”ojämlikhet”, ”personalinriktning”, ”tro och värdegrund” samt ”arbetsstillfredsställelse”.

Regressionanalys. En stegvis linjär multipel regressionsanalys genomfördes för att undersöka vilket inflytande psykosociala arbetsmiljöfaktorer hade på arbetsstillfredsställelse. Korrelationer mellan variablerna studerades före och efter hopslagning av index inför regressionsanalysen. ”Outliers” identifierades med hjälp av Mahalanobis avstånd och standardiserad residual.

Omkodning av bakgrundsvariabler. Bakgrundsvariabler med öppna svarsalternativ kodades om för att kunna genomföra relevanta jämförelser. Efter en inspektion av frekvenser valdes storleksmässigt jämförbara intervall. Av variabeln ålder skapades 4 intervall (19-34 år, 35-44 år, 45-54 år och 55-65 år). Av variabeln år på nuvarande arbetsplats skapades 3 intervall (0-3 år, 4-10 år och 15-40 år). Variabeln år i Svenska kyrkan kodades om till 3 intervall (0-9 år, 10-20 år och 21-40 år).

Variationsanalys. Envägs variationsanalyser (ANOVA) genomfördes för att identifiera eventuella skillnader hos olika yrkesgrupper i Svenska kyrkan beträffande de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Envägs variationsanalyser användes även för att undersöka skillnader i arbetsstillfredsställelse beroende på kön, ålder, antal år på arbetsplatsen, antal år i Svenska kyrkan, storlek på arbetsplatsen eller arbetsplatsens placering. För att klargöra var eventuella skillnader förelåg gjordes parvisa jämförelser med hjälp av Boniferroni post hoc test, med en signifikansnivå på $p < ,05$.

Resultat

I följande index var den interna reliabiliteten låg; beslutskrav ($\alpha = ,26$), inlärningskrav ($\alpha = ,54$), kontroll av beslut ($\alpha = ,66$), kontroll av arbetstakt ($\alpha = ,64$), förutsägbarhet i arbetet ($\alpha = ,2$) stöd från vänner och familj, ($\alpha = ,65$) och innovativt klimat ($\alpha = ,63$) samt tro och värdegrund ($\alpha = ,65$).

Antalet deltagare i proportion till antal oberoende variabler var i utgångsläget 1:7. För att minska antalet oberoende variabler och för att höja den interna reliabiliteten slogs vissa index ihop. Index under området arbetskrav hade medel till starka korrelationer och ansågs begreppsmässigt kunna utgöra ett sammanhållet område varför de slogs ihop till ett index, arbetskrav ($\alpha=,75$). Kontroll av arbetstakt och kontroll av beslut hade hög korrelation och slogs ihop till ett index, kontroll ($\alpha=,81$). Stöd från vänner och familj, stöd från chef och stöd från arbetskamrater slogs ansågs kunna utgöra ett index med benämningen socialt stöd ($\alpha=,79$), trots att låg korrelation förelåg mellan stöd från vänner och familj och stöd från arbetskamrater. Index under ledarskap korrelerade starkt och ansågs begreppsmässigt kunna utgöra ett område och slogs därför ihop till ett index, ledarskap ($\alpha=,89$). De två frågorna om förutsägbarhet i arbetet ("rykten om förändringar" och "förutsägbarhet om arbetsuppgifter en månad i förväg") fick på grund av låg intern reliabilitet ingå som enskilda variabler i de fortsatta analyserna. Författaren valde att behålla indexen innovativt klimat och tro och värdegrund i de fortsatta analyserna trots låg intern reliabilitet. Efter dessa förändringar i indexen var proportionen mellan deltagare och oberoende variabler 1:10.

Samtliga index och variabler som ingick i studien visas i tabell 2.

Tabell 2

Deskriptiv statistik av index och variabler som använts i studien.

	<i>N</i>	<i>Medelvärde</i>	<i>S</i>	<i>α</i>	<i>Antal variabler</i>
Arbetskrav	166	3,0	,5	,75	11
Rolltydlighet	164	3,9	,9	,81	3
Rollkonflikt	164	2,2	,7	,72	4
Positiva utmaningar i arbetet	166	4,3	,6	,75	3
Kontroll	163	3,7	,6	,81	9
Rykten om förändringar	166	2,6	1,2		1
Visshet om arbetsuppgifter en månad i förväg	165	4,0	,9		1
Skicklighet	165	3,8	,5		7
Socialt stöd	166	3,7	,8	,79	7
Konflikter	166	2,6	,9	,70	3
Ledarskap	161	3,5	1,	,89	6
Innovativt klimat	166	3,6	,8	,63	3
Ojämlighet	165	1,8	,9	,76	2
Personalinriktning	165	3,4	1	,88	3
Tro och värdegrund	165	3,2	,9	,65	2
Mobbning och trakasserier	163	1,22	,42		1

Notera: Mobbing och trakasserier är kodad som en dummyvariabel (1=nej och 2=ja)

Korrelationsmatrisen visar att indexen "socialt stöd", "ledarskap", "innovativt klimat", "personalinriktning" samt "tro och värdegrund" korrelerade högt med varandra. Särskilt indexet "ledarskap" korrelerade högt med "socialt stöd", ($r=,76$) och "personalinriktning" ($r=,77$). Så pass höga korrelationer bland de oberoende variablerna kan göra slutsatserna om variablernas unika bidrag i en multipel regressionsanalys osäkra.

Korrelationer mellan variablerna redovisas i tabell 3.

Tabell 3

Korrelationsmatris för variabler i studien. (N=166)

	Arbets- krav	Roll- tydlig- het	Roll- kon- flikt	Pos. ut- man.	Kon- troll	Rykte om för- ändr.	Viss- het arbets- uppg.	Skick- lighet	Soc. stöd	Kon- flikter	Ledar- skap	Inno- vativt klimat	Ojäm- likhet	Perso- nal- inrikt.	Tro & värde- grund
Rolltydlighet	-,14	1													
Rollkonflikt	,47**	-,32**	1												
Positiva utmaningar	,20*	,25**	-,25**	1											
Kontroll	-,01	,44**	-,40**	,31**	1										
Rykten om förändringar	,03	-,17*	,37**	-,14	-,39**	1									
Visshet om arbetsuppgifter	-,09	,18*	-,24**	,12	,21**	-,13	1								
Skicklighet	-,26**	,51**	-,43**	,35**	,42**	-,19*	,16*	1							
Socialt stöd	-,18*	,40**	-,49**	,31**	,47**	-,21**	,16*	,51**	1						
Konflikter	,29**	-,2*	,44**	-,10	-,23**	,37**	-,12	-,28**	-,34**	1					
Ledarskap	-,21**	,50**	-,50**	,25**	,50**	-,32**	,18*	,48**	,76**	-,39**	1				
Innovativt klimat	-,08	,26**	-,40**	,33**	,45**	-,31**	,05	,32**	,59**	-,45**	,60**	1			
Ojämlikhet	,24**	-,30**	,42**	-,05	-,32**	,25**	-,21**	-,34**	-,42**	,48**	-,53**	-,53**	1		
Personal- inriktning	-,12	,40**	-,44**	,29**	,50**	-,37**	,14	,46**	,68**	-,48**	,77**	,70**	-,58**	1	
Tro och värdegrund	-,03	,36**	-,38**	,37**	,51**	-,22**	,10	,42**	,63**	-,38**	,63**	,61**	-,46**	,67**	1
Mobbning och trakasserier	,17*	-,1	,36**	-,130	-,30**	,30**	-,26**	-,17*	-,33**	,42**	-,37**	-,32**	,32**	-,40**	-,25**

** p<,01.

* p<,05.

Inverkan av psykosociala arbetsmiljöfaktorer på arbetstillfredsställelse

Inledningsvis studerades variablernas korrelationer med arbetstillfredsställelse. Tre variabler hade ej signifikanta korrelationer med arbetstillfredsställelse: "Arbetskrav" och frågorna om förutsägbarhet i arbetet, "rykten om förändringar" och "visshet om arbetsuppgifter en månad i förväg". Dessa variabler ingick ändå i regressionsanalysen. Bivariata korrelationer mellan arbetstillfredsställelse och de oberoende variablerna redovisas i tabell 4.

Inverkan av psykosocial arbetsmiljö på arbetstillfredsställelse studerades med multipel regressionsanalys. Toleransvärdena låg mellan ,37 och 1 vilket inte visade på multikolliniaritet. En regressionsanalys utan "outliers" påverkade inte antalet signifikanta regressorer. Inte heller justerat R^2 förändrades nämnvärt. Eftersom "outliers" inte var inflytelserika behölls de i analysen. Den multipla regressionsanalysen visade att tre prediktorer hade signifikant inflytande på arbetstillfredsställelse: "positiva utmaningar i arbetet", "rollkonflikt" och "personalinriktning". Störst inflytande på arbetstillfredsställelse hade prediktorn "positiva utmaningar i arbetet" med ett betavärde på ,54. "Rollkonflikt" hade ett betavärde på -,2 och "personalinriktning" ett betavärde på ,17. Prediktorerna förklarade tillsammans 48 % av variationen i arbetstillfredsställelse. ($F(3,154) = 48,87$ $p < ,001$). Justerat $R^2 = 0,48$.

Tabell 4

Resultat från stegvis multipel regressionsanalys på arbetstillfredsställelse (N=157). I tabellen redovisas de standardiserade betakoefficienterna samt bivariata korrelationer mellan arbetstillfredsställelse och de oberoende variablerna.

<i>Oberoende variabler</i>	<i>r</i>	<i>Beta</i>
Positiva utmaningar i arbetet	,63**	,54**
Rollkonflikt	-,41**	-,2**
Personalinriktning	,41**	,17*
Arbetskrav	-,05	
Rolltydlighet	,28**	
Kontroll	,35**	
Rykten om förändringar	-,15	
Visshet om arbetsuppgifter en månad i förväg	,10	
Skicklighet	,37**	
Socialtstöd	,37**	
Konflikter	-,29**	
Ledarskap	,4**	
Innovativt klimat	,36**	
Ojämlighet	-,20**	
Tro och värdegrund	,37**	
Mobbning/trakasserier	-,25**	

$$R^2_{\text{adj}} = 0,48. (F(3,154) = 48,87, p < ,001).$$

** $p < ,01$.

* $p < ,05$.

Skillnader mellan yrkesgrupper

Inga signifikanta skillnader mellan yrkesgrupper erhöles vad gäller arbetstillfredsställelse. En signifikant skillnad avseende arbetskrav förelåg mellan gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare som upplevde lägre krav i arbetet än diakoner, präster och församlingspedagoger/assistenter ($F(4,155)=5,42, p<,001$).

På liknande sätt förhöll det sig med variabeln "upplevelse av skicklighet" där förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare hade högre upplevelse av skicklighet än diakoner, präster och församlingspedagoger/assistenter ($F(4,154)=3,49, p<,05$).

Vad gäller rolltydlighet förelåg en signifikant skillnad mellan diakoner, som upplevde högre grad av rolltydlighet än gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare ($F(4,153)=2,83, p<,05$). På samma sätt förhöll det sig med variabeln ojämlikhet där diakoner upplevde högre ojämlikhet än gruppen förskollärare/fritidsledare-/barntimmeledare ($F(4,155)=2,65, p<,05$).

Visshet om arbetsuppgifter en månad i förväg skilde sig signifikant mellan präster och gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare ($F(4,154)=2,75, p<,05$), då de senare i högre grad än de tidigare upplevde visshet om arbetsuppgifter en månad i förväg (förutsägbarhet i arbetet).

Samtliga medelvärden och standardavvikelser för de olika yrkesgrupperna vad gäller för psykosociala arbetsmiljöfaktorer, arbetstillfredsställelse och stress finns i tabell 5.

Tabell 5

Medelvärden (och standardavvikelser) för psykosociala arbetsmiljöfaktorer, stress och arbetstillfredsställelse uppdelade efter yrkesgrupp.

	Diakon (N=31)	Präst (N=31)	Församlings pedagog/ assistent (N=36)	Musiker (N=31)	Förskollärare/ fritidsledare/ barntimmeledare (N=31)	Totalt (N=166)
Arbetskrav	3,2 (,6)	3,2 (,6)	3,1 (,4)	3,0 (,4)	2,7 (,6)	3,0 (,5)
Rolltydlighet	3,6 (,9)	3,9 (,8)	3,8 (,7)	3,8 (1,0)	4,3 (,8)	3,9 (,9)
Rollkonflikt	2,2 (,9)	2,5 (,7)	2,1 (,6)	2,0 (,7)	2,0 (,6)	2,2 (,7)
Positiva utmaningar	4,4 (,6)	4,3 (,7)	4,3 (,5)	4,4 (,7)	4,3 (,6)	4,3 (,6)
Kontroll	3,8 (,6)	3,8 (,5)	3,7 (,6)	3,6 (,7)	3,5 (,6)	3,7 (,6)
Rykten om förändr.	2,6 (1,0)	2,7 (1,)	2,4 (1,1)	2,4 (1,3)	2,8 (1,3)	2,6 (1,2)
Visshet om arbetsuppgifter	3,7 (,7)	3,7 (1,0)	4,1 (,9)	4,0 (,8)	4,4 (1,1)	4,0 (,9)
Skicklighet i arbetet	3,7 (,5)	3,7 (,5)	3,7 (,4)	3,8 (,6)	4,1 (,6)	3,8 (,5)
Socialt stöd	3,6 (,9)	3,6 (,7)	3,7 (,6)	3,7 (,8)	3,9 (,9)	3,7 (,8)
Konflikter	2,9 (1,0)	2,7 (,7)	2,6 (,9)	2,4 (,9)	2,3 (1,0)	2,6 (,9)
Ledarskap	3,4 (1,1)	3,3 (1,1)	3,5 (,8)	3,4 (1,1)	3,8 (,8)	3,5 (1,0)
Innovativt klimat	3,3 (,8)	3,6 (,8)	3,5 (,7)	3,8 (,8)	3,7 (,8)	3,6 (,8)
Ojämlikhet	2,0 (1,2)	1,8 (,8)	1,9 (,8)	1,7 (1,0)	1,4 (,6)	1,8 (,9)
Personalinriktning	3,2 (1,0)	3,5 (,8)	3,2 (,8)	3,4 (1,2)	3,6 (1,1)	3,4 (1,0)
Tro och värdegrund	3,1 (1,0)	3,2 (,7)	3,2 (,8)	3,0 (1,2)	3,4 (1,0)	3,2 (,9)
Mobbn./trakasserier	1,3 (,5)	1,2 (,4)	1,3 (,5)	1,1 (,4)	1,1 (,3)	1,2 (,4)
Arb.tillfredsställelse	4,3 (,7)	4,2 (,6)	4,3 (,5)	4,5 (,5)	4,5 (,5)	4,3 (,6)

Notera: Mobbnng och trakasserier är kodad som en dummyvariabel (1=nej och 2=ja)

Skillnader mellan övriga bakgrundsvariabler

Inga signifikanta skillnader i arbetstillfredsställelse eller bland de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna erhöles för någon av bakgrundsvariablerna; kön, ålder, antal år på arbetsplatsen, antal år i Svenska kyrkan, storlek på arbetsplatsen eller arbetsplatsens placering.

Diskussion

Resultaten av denna studie visar att upplevelsen av positiva utmaningar i arbetet har störst betydelse för arbetstillfredsställelsen bland anställda i Svenska kyrkan. Detta innebär att människor som tycker att sina kunskaper och färdigheter är till nytta i arbetet, som tycker att arbetet innebär positiva utmaningar och som upplever arbetet meningsfullt sannolikt är mer tillfredsställda med sina arbeten. Positiva utmaningar i arbetet korrelerar också högst med arbetstillfredsställelse vilket överensstämmer med tidigare forskningsresultat (Dallner m. fl., 2000). Detta ansluter till de teorier om arbetstillfredsställelse som menar att det är själva arbetets natur eller omständigheter kring arbetet som avgör graden av arbetstillfredsställelse. Enligt en modell av Hackman och Oldham (1980) är det bland annat uppgiftens variation, om medarbetarna får utnyttja sina färdigheter och förmågor och uppgiftens betydelse och i vilken grad uppgiften är meningsfull för medarbetaren eller andra som är avgörande för en hög arbetstillfredsställelse.

Förutom positiva utmaningar i arbetet, visade resultatet att även rollkonflikt hade ett inflytande på grad av arbetstillfredsställelse i det att en låg upplevelse av rollkonflikt resulterar i en högre grad av arbetstillfredsställelse. Låg grad av rollkonflikt kan innebära att inte utföra uppgifter som man tycker skulle göras annorlunda, att inte känna oförenliga krav från andra personer, att inte få arbetsuppgifter utan resurser och att inte utföra arbetsuppgifter som är i konflikt med egna värderingar. Detta resultat ligger i linje med tidigare forskning (Dallner m. fl., 2000) som visat att rollkonflikt, har starka samband med låg arbetstillfredsställelse. I resultaten av jämförelsen av mellan olika yrkesgrupper i Svenska kyrkan konstateras inte någon skillnad vad gäller rollkonflikt. Däremot visar resultaten att det fanns en skillnad i upplevelse av rolltydlighet mellan diakoner, som hade den lägsta rolltydligheten och gruppen förskollärare/fritidsledare/-barntimmeledare med högst upplevelse av rolltydlighet.

Även personalinriktning var, enligt resultaten i denna studie, betydelsefull för arbetstillfredsställelse. Personalinriktning fokuserar på medarbetarnas upplevelse av organisationen, hur väl man tas om hand, att ledningen intresserar sig för personalens hälsa och välbefinnande och att man uppmuntras för ett väl utfört arbete. Resultatet är i linje med Dallners m. fl. (2000) forskningsresultat där personalinriktning har starkt samband med arbetstillfredsställelse. Dallners m. fl. (2000) resultat visar att detta samband är starkare bland män än bland kvinnor. Personalinriktning är en delskala inom området organisationskultur, vilken skiljer sig från de två tidigare nämnda prediktorerna genom att den återfinns på grupp- och organisationsnivå i klassificeringen av områdena i QPSNordic. Resultatet visar att inte bara förhållanden kring själva arbetsuppgifterna som är betydelsefulla utan även upplevelse av organisationskulturen. Resultaten kan ha stor praktiskt betydelse för personalansvariga i församlingarna, vilket som Hansson (1996) visat oftast är kyrkoherdarna. Med anledning av detta är det också av vikt att

klargöra otydliga ansvarsområden som kan uppstå genom den dubbla ansvarslinjen. Personalinriktning hade ett starkt samband med ledarskap. På grund av den höga korrelationen är det möjligt att personalinriktning så att säga "slog ut" ledarskap i analysen och att den därför inte visade sig vara signifikant i modellen över faktorer med inverkan på arbetstillfredsställelse. Därför är det viktigt att poängtera likheten mellan personalinriktning och ledarskap, där det senare innebär en upplevelse av rättvist och uppmuntrande ledarskap. Att chefen uppmuntrar till att delta i beslut, hjälper den anställda att utveckla sina färdigheter, att förhållandet till chefen inte är en orsak till stress.

Vad gäller skillnader mellan yrkesgrupper märktes en genomgående trend bland resultaten. Det var gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare som upplevde lägre arbetskrav och ojämlikhet, högre rolltydlighet, upplevelse av skicklighet, och visshet om arbetsuppgifter nästa månad (företsägarbarhet i arbetet) än någon eller några av de övriga grupperna. Gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare hade givet detta resultat en bättre psykosocial arbetsmiljö än de andra grupperna. Orsaken till detta resultat kan vara flera, ett antagande är att gruppen förskollärare/fritidsledare/barntimmeledare har mer avgränsade och tydliga arbetsområden och arbetstider. I somliga församlingar finns en utbredd förskoleverksamhet med annat ledarskap och andra arbetsvillkor än de övriga anställda. Mot bakgrunden av undersökningar som visar på otydlighet av ledarskapet i kyrkan (t ex Hansson, 1996, Hansson, 2000, Belfrage, 2002) ter sig en sådant antagande rimligt. Jämförande studier mellan anställda i förskoleverksamhet på olika platser, där arbetsuppgifterna är relativt lika, skulle kunna ge svar på om de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna skiljer sig beroende på var man är anställd. Liknande jämförelser går av naturliga skäl inte att göra bland de övriga yrkesgrupperna.

En granskning av medelvärden visar arbetstillfredsställelsen bland de undersökta yrkesgrupperna är relativt hög. Medelvärdet ligger totalt sett på 4,3. Även medelvärdena på upplevelsen av positiva utmaningar i arbetet var höga, totalt 4,3. Detta visar att arbetstillfredsställelsen överlag upplevdes som god. Detta konstaterande behöver visserligen inte betyda att den psykosociala arbetsmiljön i Svenska kyrkan är god. Eftersom det till stor del är upplevelsen av de positiva utmaningarna i arbetet som har betydelse för arbetstillfredsställelse kan det vara så att den senare är hög trots att det finns brister i den psykosociala arbetsmiljön. Antagande är intressant mot bakgrund av påvisande av konfliktundvikande och konfliktförnekande i Svenska kyrkan (Hansson, 2000). Ett konstaterande av hög arbetstillfredsställelse och hög upplevelse av positiva utmaningar får dock inte leda till förnöjsamhet och på bekostnad av fortsatt arbetsmiljöarbete. Resultatet bör istället uppmuntra till fortsatt arbete med att kartlägga och stärka den psykosociala arbetsmiljön.

Hur var då den psykosociala arbetsmiljön i Svenska kyrkan? För att göra en meningsfull granskning av medelvärdena krävs jämförelser med referensvärden vilka finns tillgängliga från valideringsprocessen av QPSNordic (Dallner m. fl., 2000). Författaren föreslår jämförelser med referensdata från sjukvården, en grupp som liknar kyrkan i det avseendet att man arbetar för andra människor och att det finns flera professioner på samma arbetsplats.

Urvalet i denna studie har varit ett antal slumpvis utvalda anställda i församlingar i hela landet. Studien har således fångat in upplevelser från en mängd olika arbetsgrupper och organisationsklimat. Församlingarna i Svenska kyrkan är självstyrande och kan se mycket olika ut vad gäller arbetsmiljön. För församlingar som vill påbörja

förändringsarbete kan undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön i den enskilda församlingen vara en god utgångspunkt. Referensvärden från församlingar i Svenska kyrkan finns att tillgå i denna studie.

Den begränsning av urvalet som gjordes i denna studie kan diskuteras. Studien omfattade fem yrkesgrupper i Svenska kyrkans kärnverksamhet. Studien säger således ingenting om upplevelsen av psykosocial arbetsmiljön och arbetstillfredsställelse för vaktmästare, kyrkogårdsarbetare, församlingshemsvärdar, kanslist, kamrerer, ekonomer och andra grupper av anställda i församlingar i Svenska kyrkan.

Frågeformuläret som ligger till grund för undersökningen i denna studie, QPSNordic 34+, är en förkortad version av det relativt omfattande frågeformuläret QPSNordic. Anledningen till valet av den förkortade versionen var att frågeformuläret annars skulle ha blivit alltför omfattande, med risk för lägre svarsfrekvens. Kortversionen har utarbetats som en rekommendation för att undvika ett godtyckligt val av items från skalorna (Dallner m fl, 2000). Trots detta kan ett förkortat frågeformulär i någon mening vara en stympning av den ursprungliga modellen med noga utprovade delskalor och items. Det är möjligt att resultatet skulle se annorlunda ut om det ursprungliga frågeformuläret använts. Med anledning av tidigare forskningsresultat (Dallner m fl 2000) och denna studies tydliga resultat att är det dock inte troligt att huvudresultatet skulle förändras; det är de positiva utmaningarna i arbetet som har störst betydelse arbetstillfredsställelse.

Brosché (1988) menar i sin bok om utbrändhet hos församlingsarbetare att skillnaden mellan insats och resultat är en huvudorsak till utbränning. Uteblivet resultat skapar känslor av meningslöshet, hopplöshet, uppgivenhet vilket leder till trötthet och utbränning (Brosché, 1988). Engvall (2002) citerar en ospecificerad arbetsmiljörapport från Göteborgs stift:

”Den mest mördande konflikten i våra församlingar ligger inte i olika uppfattningar i teologiska eller praktiska frågor, inte i konflikter mellan olika människor eller kyrkliga grupperingar. Den mest grundläggande krisen är en tilltagande *meningslöshetskris* [min kursivering] i församlingarna--- Att församlingsarbetet förlorat sin mening är ett stort men bortträngt problem i kyrkan.” (sid. 5)

Eftersom positiva utmaningar i arbetet är så betydelsefull för arbetstillfredsställelse är uttalanden som ovanstående väl värda att ta på allvar. Givet resultaten i föreliggande studie är det av största vikt att frågan om församlingsarbetets meningsfullhet lyfts fram. Om meningslöshet hotar församlingsarbetet är det hög tid att låta det bortträngda problemet komma upp till medvetande, samtalas kring och utifrån det hitta vägar till ökad meningsfullhet. Utifrån detta resonemang framstår ökad kunskap om vad som skapar positiva utmaningar och meningsfullhet i församlingsarbete mycket angelägen. Ett forskningsinitiativ om arbetsuppgifter och arbetsförhållandens inverkan på meningsfullhet föreslås.

För de enskilda församlingarna och Svenska kyrkan centralt bör frågan om positiva utmaningar i arbetet och dess betydelse för arbetstillfredsställelse finnas med på dagordningen. I rekryteringsarbete kan det handla om att peka på förutsättningarna för ett meningsfullt arbete. I utvärderingar av arbetssätt och metoder är det angeläget att mäta upplevelsen av positiva utmaningar och meningsfullhet. Arbetssätt och arbetsuppgifter som kan skapa dessa förutsättningar bör uppmuntras på såväl nationellt som lokalt plan. Kan det meningsfulla församlingsarbetet synliggöras och stärkas

kommer de anställdas arbetstillfredsställelse vara ett tecken på god psykosocial arbetsmiljö som kan skapa trovärdighet för Svenska kyrkan.

Referenser

- Bedeian, A., & Armenakis, A. (1981). A path analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24, 417-424.
- Belfrage, L. (2002). Prästidentitet och utbränning. *När ork och mening tar slut. Om utbränning och systematiskt arbetsmiljöarbete i Svenska Kyrkan*. Uppsala: Nämnden för kyrkolivets utveckling.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brosché, F. (1988). *Utbränd för Guds skull. En liten själavårdsbok för slitna församlingsarbetare*. Markaryd: EFS-förlaget.
- Bäckström, A., Edgardh Beckman, N., & Pettersson, P. (2004). *Religiös förändring i norra Europa. En studie av Sverige. "Från statskyrka till fri folkkyrka" Slutrapport*. Uppsala: Diakonvetenskapliga institutet.
- Dallner, M. (1997a). Job demands. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Örhede (red:er). *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPS Nordic)* (ss. 31-35). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Dallner, M. (1997b). Social support. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Örhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPS Nordic)* (ss. 56-59). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale F., Hottinen, V., Knardahl, S. Lindström K., Skogstad, A., & Örhede, E. (2000). *Validation of the general nordic questionnaire (QPS Nordic) for psychological and social factors at work*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Dallner, M., & Knardahl, S. (1997). Control at work. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Örhede (red:er). *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPS Nordic)*. (ss. 31-35). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Elo, A-L. (1997). Leadership. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Örhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QP Nordic)*. (ss. 50-55). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Engvall, U. (2002). Systematiskt arbetsmiljöarbete en fråga om trovärdighet. *Mitt i församlingen*, 2002:4, 4-5.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hansson, A-S. (2000). *Kyrkan som arbetsplats: en studie om psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan*. Uppsala: Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Hansson, P. (1996). Kyrkoherdars arbetsvillkor. *Tro och Tanke* 1996:1. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.

- Hansson, A-S., & Hansson, P. (1995). Planlöst eller planlagt? Jämställdhetsarbete inom Svenska kyrkan. *Arbetsrapporter från pedagogiska institutionen* 192. Uppsala: Uppsala universitet.
- Henriksson, B., Svensson, I., Sjögren, J., Nilsson, M-B., Wernersson, I., Wernersson, B., & Dahlvid, B. (2003). Svenska folkkyrkan – en förebild som arbetsplats. *Motion till kyrkomötet* 2003:42. Hämtad 25 april, 2005 från: <http://www.svenskakyrkan.se/km-2003/motioner/index.shtml>
- Judge, T., Parker, S., Colbert, A., Heller, D., & Ilies, R. (2002). Job satisfaction: A cross-cultural review. I N. Anderson, & D. Ones, (Red:er), *Industrial, work & organizational Psychology*, Volume 2: Organizational psychology (ss. 22-52) Thousand Oaks: Sage Publications.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G., & Kaufmann A. (1998) *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Knardahl, S. (1997a). Predictability at work. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Ørhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)* (ss. 43-46). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Knardahl, S. (1997b). Mastery of work. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Ørhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)* (ss. 47-49). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Lindström, K. (1997) Organizational culture. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Ørhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)* (ss. 63-67). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A., & Ørhede, E. (1997). *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Lindström, K., Borg, V., Dallner, M., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E., & Raivola, P. (1995). *Measurement of psychological and social factors at work – description of selected questionnaire methods employed in four nordic countries*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Locke, E. A. (1979). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Red.) *Handbook of industrial and Organizational Psychology* (ss.1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lundholm, L., & Weiner, J. (2004) *Religiösa samfund*. (Korta sifferfakta 2004:4) Solna: Arbetsmiljöverket. Hämtad 25 april, 2005 från <http://www.av.se/statistik/showtype.asp?typeid=2>
- Morgan, G. (1997). *Organisationsmetaforer*. Lund: Studentlitteratur.
- Ross, J., & Staw, B. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Skogstad, A. (1997a). Role expectations. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Ørhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)* (ss. 36-38). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

- Skogstad, A. (1997b). Bullying and harassment at work. I K. Lindström, M. Dallner, A-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, & E. Ørhede (red:er) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSNordic)* (ss. 60-62). Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Ström, H., & Grückner, C. (1998). Lönebildning och arbetsvärdering, LÖV.22, Arbete och prestation i kyrkan – är det mätbart? Ett jämställdhetsprojekt inom Borås kyrkliga samfällhet. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Svenska kyrkan (2005). *Svenska kyrkan i korthet*. Hämtad 25 april, 2005 från: www.svenskakyrkan.se.
- Wethington, E., & Kessler, R.C. (1986). Percieved support, recieved support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 78-89.
- Wikström, G. (2004) Det goda arbetet. *Mitt i församlingen*, 2004:3, 32-38.